



Privatization and collective bargaining

Jellal, Mohamed and wolff, François-Charles

Al Makrîzî Institut d'Economie

2003

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/38367/>
MPRA Paper No. 38367, posted 26 Apr 2012 13:17 UTC

Privatisation et négociation collective *

Mohamed Jellal[†]

François-Charles Wolff[‡]

Revue d'Économie du Développement

* Nous tenons à remercier un referee anonyme de la revue pour ses nombreuses remarques et suggestions qui nous ont été des plus utiles pour la révision de ce texte, en particulier sur le mode optimal de négociation dans le cadre d'un processus de privatisation.

[†] ESC Toulouse et Conseils-Eco, 10 Impasse de Mansencal, 31500 Toulouse. E-mail : jellalmohamed@yahoo.fr

[‡] Correspondance. LEN-CEBS, Université de Nantes, chemin de la Censive du Tertre BP 52231, 44322 Nantes Cedex 3, France ; CNAV et INED, Paris, France. Tel : 33240141742. Fax : 33240141743. E-mail : wolff@sc-eco.univ-nantes.fr

Résumé

Cet article s'intéresse au rôle des syndicats dans le processus de privatisation pour les pays en développement. Nous considérons le cas d'un monopole public dont les travailleurs sont membres d'un syndicat et examinons les conséquences de sa privatisation. Avec un niveau d'emploi négocié entre le syndicat et la firme, il existe un sur-emploi dans la firme publique alors que la firme privée se caractérise par un emploi trop faible pour atteindre l'optimum social. La privatisation peut être socialement désirable lorsque le syndicat détient un pouvoir de négociation important et se caractérise par une forte préférence pour l'emploi. En revanche, avec le modèle de droit à gérer, la privatisation n'est jamais souhaitable.

Privatization and collective bargaining

This article deals with the role of labor unions in the privatization movement for developing countries. We consider the case of a public monopoly whose workers are members of a trade union and examine the consequences of its privatization. When the trade union and the firm bargain over the level of employment, there exists an overemployment in the public firm while the private firm is characterized by a too low level of employment in order to reach the social optimum. The privatization can be socially desirable when the trade union has an important bargaining power and is characterized by a strong preference for employment. However, with the right-to-manage model, the privatization is never wishable.

JEL classification : J51, L2, L32

Mots-clé : Privatisation, syndicat, négociation, optimum social

1 Introduction

Au cours de ces deux dernières décennies, des programmes de privatisation des firmes publiques ont été très largement mis en oeuvre dans de nombreux pays quel que soit leur stade de développement économique. Les économistes se sont très largement intéressés à cette question de la privatisation, en soulignant les différents avantages que doit pouvoir retirer un pays d'un tel processus. Les principaux arguments, que l'on trouve dans les ouvrages fondamentaux sur le sujet tels ceux de Bös (1991) et Vickers et Yarrow (1988), s'organisent autour de raisons idéologiques et politiques d'un côté, avec notamment une modification de la distribution du pouvoir au sein de la société et une démocratisation accrue, et de raisons économiques de l'autre.

Dans ce dernier cas, les principales justifications font référence à la fois à l'efficacité, à la redistribution et à la stabilisation. La principale raison d'être de ces programmes structurels tient assurément au fait que la privatisation d'une firme publique est supposée accroître l'efficacité et la productivité (Rees, 1988). Dans la pratique, les entreprises privées apparaissent effectivement plus efficaces que les firmes publiques (par exemple Boardman et Vining, 1989). Ce décalage est généralement expliqué par un différentiel de coût du travail, qui s'avère relativement plus important dans le secteur public. De ce fait, un gain d'efficacité peut être obtenu avec la baisse potentielle du coût de la main d'oeuvre pour les établissements privatisés.

Un argument fréquemment avancé pour expliquer le différentiel salarial concerne la présence de syndicats, qui ont généralement un pouvoir de négociation important dans les entreprises publiques. L'intervention d'un syndicat se réalise suivant deux dimensions sur le marché du travail, par l'intermédiaire du salaire et du niveau d'emploi, qui doivent être simultanément prises en compte dans l'étude du processus de privatisation. D'un point de vue théorique, quelques travaux (peu nombreux) ont cherché à comparer les niveaux de salaire et d'emploi en présence d'un syndicat entre les firmes privées et les firmes publiques (Gravelle, 1984, Haskel et Szymanski, 1992, 1993, De Fraja, 1993). L'objet de ces différents travaux, qui utilisent des structures différentes pour le processus de négociation collective, consiste à essayer d'identifier et de comprendre les différences de salaire et d'emploi qui peuvent résulter d'une privatisation¹.

¹Pour De Fraja (1993), les firmes publiques offrent rationnellement des salaires plus élevés que les firmes privées. En présence de deux firmes, l'une publique et l'autre privée, et avec une concurrence non-coopérative de type Cournot sur le marché d'un bien, la prime de salaire dans le secteur public s'explique

Les études citées précédemment ne se sont toutefois pas intéressées à la nature de l'impact des syndicats sur l'éventuelle privatisation d'une firme publique. La question d'intérêt est alors la suivante : faut-il conserver une vision seulement négative des syndicats compte tenu du surcoût du travail auquel ils conduisent ou bien les syndicats peuvent-ils le cas échéant exercer une action positive sur le niveau de bien-être social ? Une telle question s'avère d'importance dans la gestion de la politique industrielle d'un pays. Il paraît en effet essentiel de savoir si l'on peut raisonnablement s'en tenir à l'acception courante d'un syndicat allant à l'encontre du bien-être social².

L'étude de l'impact d'un syndicat sur le processus de privatisation apparaît particulièrement justifiée dans le contexte des pays en développement, pour deux raisons. D'une part, les privatisations y ont été nombreuses au cours des dix dernières années (Cook, 1995, Plane, 1996a, Boubakri et Cosset, 1998a, Laffont et Meleu, 1999). D'autre part, ces privatisations ont généralement conduit à amoindrir le pouvoir des salariés. Or, à ce jour, l'effet des syndicats sur les privatisations et plus généralement sur l'endogénéité des politiques économiques a été examiné uniquement dans le contexte de la faisabilité des politiques d'ajustement structurel dans les pays en développement (Haggard et Webb, 1994, Haggard et alii, 1995, Nelson, 1994, Rama, 1997). Dans ce travail, nous privilégions une conception différente du syndicat, en s'intéressant à sa fonction de négociateur salarial plutôt qu'à celle de groupe de pression. Plusieurs travaux empiriques récents ont mis en évidence l'existence d'une prime salariale pour les personnes syndiquées dans les pays peu développés, justifiant de fait une telle représentation (Salmon, 1999, 2001).

L'objet de cet article consiste dès lors à déterminer quel est l'effet d'un syndicat dans le cadre d'un processus de privatisation éventuelle d'une firme. Notre contribution consiste à combiner deux littératures distinctes dans le contexte des pays en développement, l'une relative aux syndicats comme négociateurs salariaux, l'autre à la privatisation, afin de savoir si le rôle négatif des syndicats qui est généralement mis en avant pour justifier le passage d'une structure publique vers une structure privée est fondé ou non.

Afin de savoir si la présence d'un syndicat peut être socialement souhaitable, nous examinons les modifications sur le bien-être collectif de la privatisation d'un monopole

par l'asymétrie des réponses des firmes à la hausse de salaire de l'autre duopoleur.

²Par exemple, à la fois Bös (1991, p. 3) et Vickers et Yarrow (1988, p. 159) indiquent que la volonté d'affaiblir la puissance syndicale et de diminuer le niveau des salaires dans le secteur public est une des raisons essentielles pour laquelle la Grande-Bretagne s'est engagée dans un programme de privatisation massif au cours des années quatre-vingts.

public en présence de négociations collectives, avec un syndicat qui représente les intérêts des travailleurs. Deux types de négociation sont successivement envisagées dans notre travail. Dans un premier temps, nous supposons que le niveau d'emploi fait l'objet d'une négociation efficace entre le manager de la firme et le leader syndical suivant McDonald et Solow (1981). Dans un second temps, nous considérons une négociation où le niveau d'emploi est déterminé seulement par le monopole, le niveau de salaire faisant l'objet d'une négociation entre le syndicat et le monopole (Nickell et Andrews, 1983)³.

La modélisation retenue pour étudier la privatisation d'un monopole public s'appuie sur deux hypothèses principales. La première, qui est usuelle, concerne la différence de comportement du manager du monopole avant et après la privatisation (voir par exemple Haskel et Szymanski, 1993). Dans le cadre de la firme publique, le manager à la tête du monopole cherche à maximiser le surplus collectif. En revanche, après la privatisation, le manager a pour unique objectif la maximisation de son profit. La seconde hypothèse, plus restrictive, consiste à admettre que la privatisation n'implique aucun changement en matière d'ouverture à la concurrence. Or, dans le cas général, il est admis que le passage d'une situation de monopole public à un monopole privé demeure transitoire, la privatisation donnant souvent lieu à une ouverture à la concurrence⁴. En fait, l'analyse de la privatisation d'un monopole public nécessite de distinguer deux effets (Haskel et Szymanski, 1993, pp. 165–166).

Le premier correspond au changement de la fonction objectif de la firme. Il s'agit d'un “effet-privatisation” pur, tel que la firme publique prend en compte le surplus collectif alors que la firme privée se préoccupe uniquement de son profit. Le second concerne l'éventuel changement dans la structure de marché induit par la privatisation. Il s'agit alors d'un “effet-libéralisation”, certes probable, qui demeure une conséquence possible mais non obligatoire de la privatisation. Dans le cadre de ce travail, nous étudions seulement le rôle du syndicat sur l'effet-privatisation. La structure de marché est donc une donnée dans notre modèle : il s'agit de voir quel est l'impact immédiat du syndicat sur la privatisation dans le cadre d'une structure monopolistique, ce qui justifie d'ailleurs le recours à une modélisation statique⁵. De ce fait, notre cadre d'analyse s'applique principalement aux

³Ce type de négociations collectives correspond au modèle de droit à gérer.

⁴En conséquence, ce changement de nature du marché des biens conduit à une modification de l'élasticité de la demande au salaire. L'interaction entre privatisation et structures de marché est étudiée plus en détail par Fershtman (1990), Anbarci et Karaaslan (1997), et Plane (1996b, pp. 415–418).

⁵L'effet-libéralisation apparaît beaucoup plus difficile à prendre en compte, les changements dans le pouvoir de marché des firmes étant généralement supposés exogènes. Par exemple, Haskel et Szymanski

problèmes de gestion des monopoles naturels, fréquents dans les pays en développement. Plane (1996b) propose également une discussion détaillée de la privatisation avec un maintien de la structure monopolistique.

Cet article met en évidence deux résultats principaux concernant l'impact des syndicats sur l'éventuelle privatisation d'une firme publique. Dans le cadre d'une négociation conjointe des salaires et de l'emploi, nous montrons que la privatisation du monopole peut conduire à un gain social, et ce malgré l'importance des licenciements consécutifs au passage au secteur privé. La condition en est que le syndicat doit être suffisamment puissant pour freiner les réductions massives d'emploi. Le maintien de l'emploi après la privatisation peut toutefois se réaliser, à condition que le syndicat accepte une baisse significative des salaires. Le mode de négociation joue toutefois un rôle important sur les résultats obtenus. En effet, dans le cadre du modèle de droit à gérer, le monopole public s'avère toujours plus efficace que le monopole privé, ce qui conduit cette fois à ne pas préconiser sa privatisation.

Le plan de l'article est le suivant. La section 2 met en évidence l'importance des syndicats dans les pays en développement en tant que négociateur salarial, en particulier dans le secteur public. La section 3 présente la structure du modèle considéré, en explicitant successivement les objectifs du monopole, ceux du syndicat et le processus de négociation retenu. La section 4 détermine les conditions pour lesquelles la privatisation apparaît socialement souhaitable avec une négociation efficace. La section 5 s'intéresse aux conséquences de la privatisation du monopole lorsque la négociation s'inscrit dans le cadre du modèle de droit à gérer. La section 6 conclut.

2 Les syndicats dans les pays en développement

Compte tenu des pertes financières généralement observées dans les firmes publique en dépit de subventions gouvernementales importantes, de nombreux pays en développement ont adopté un programme de restructuration du secteur public à partir des années quatre-vingts. Ce phénomène se caractérise à la fois par sa diversité géographique (Afrique, Amérique Latine, Asie) et par sa diversité sectorielle (eau, électricité, transports, télécom-

(1993) prennent en compte un pouvoir de marché pour les firmes dans la fonction de demande inverse. Le paramètre correspondant est totalement exogène. Il est censé diminuer suite à la privatisation, mais il convient de noter que le modèle reste totalement silencieux sur l'intensité de cette modification.

munications, institutions financières, ...), et la privatisation est devenue un instrument à part entière des politiques gouvernementales dans ces pays.

Plusieurs études récentes ont cherché à mesurer les conséquences économiques de ce mouvement de privatisation des services publics dans les pays en développement (voir par exemple Boubakri et Cosset, 1998a, 1998b, Cook, 1995, Galal et alii, 1994, Megginson et alii, 1994, Plane, 1996a, 1996b, 1998, Smith et alii, 2001). Globalement, ces études synthétiques sont unanimes pour mettre en avant l'accroissement de la rentabilité et de l'efficience de ces firmes, sans pour autant sacrifier l'emploi. Les gains d'efficience s'avèrent élevés. Al-Obaidan (2002) estime ainsi que les pays en développement peuvent augmenter l'utilité de leurs ressources nationales d'environ 45% suite à une conversion vers le secteur privé. Il existe toutefois des disparités. Ainsi, la performance financière des firmes nouvellement privatisées s'est davantage accrue dans les pays en développement à revenu moyen élevé (Boubakri et Cosset, 1998a), et le succès du processus de privatisation dépend fortement de la qualité des institutions du pays concerné (Nabli, 2000).

Dans ce contexte, il est primordial de prendre en compte le rôle des syndicats. Par définition, la privatisation concerne des secteurs publics où l'on observe habituellement les taux de syndicalisation les plus importants. Or, l'objectif principal poursuivi par un syndicat consiste à obtenir une prime salariale pour les ouvriers qu'il représente. De ce fait, puisque les rémunérations des travailleurs sont plus élevées en présence d'un syndicat, l'impact des syndicats doit aussi être plus grand dans un contexte monopolistique (Layard et alii, 1991, Pencavel, 1997). Le poids des syndicats dans les monopoles publics doit dès lors être intégré dans l'étude des phénomènes de privatisation.

Comme le souligne Salmon (2000), les syndicats font l'objet d'une redécouverte récente dans les pays en développement compte tenu de leur fonction économique sur le marché du travail, alors même que les formes d'emplois dans ces pays tendent à limiter ce genre de structures. Il est communément admis que les niveaux de syndicalisation sont beaucoup plus faibles dans les pays en développement que dans les pays développés. Dans les premiers, une fraction importante des travailleurs se caractérise par un statut d'indépendant ou bien participe à des activités de production familiale, ce qui empêche toute participation syndicale. Pourtant, si l'on regarde attentivement les données de la Banque Mondiale, l'état de syndicalisation de la population active non agricole est significatif, avec

des taux d'adhésion généralement compris entre 10% et 30% (Salmon, 2001, p. 101)⁶.

Une autre mesure du poids syndical consiste à évaluer l'existence d'une éventuelle prime salariale de syndicalisation. Pour les pays en développement, plusieurs études récentes ont mis en évidence un différentiel de salaire important entre les salariés syndiqués et non-syndiqués, avec un avantage pour les premiers. S'il existe quelques travaux indiquant une prime salariale négative, la plupart des analyses récentes réalisées à partir d'analyses microéconomiques suggèrent que la capacité de négociation salariale des syndicats est plus grande dans les pays en développement que dans les pays développés (pour une synthèse, se reporter à Salmon, 1999, 2001). Certains auteurs ont obtenu une prime salariale positive inférieure à 10% (MacIssac et Rama, 1997, Owoye, 1994, Velenchik, 1997), mais la conclusion la plus fréquente conduit à une prime syndicale de l'ordre de 20%, ce qui est tout à fait considérable (Bhattacharjee et Chaudhuri, 1994, Kulundu Manda et alii, 2001, Moll, 1993, Schultz et Mwabu, 1998, Standing, 1992).

Ces évidences justifient dès lors le fait que l'on s'intéresse à l'impact d'un syndicat en tant que négociateur salarial dans le processus de privatisation. Les syndicats peuvent en effet avoir une influence sur la croissance, en s'opposant aux programmes de privatisation. Or, en étudiant l'effet d'un syndicat sur le bien-être social, il s'avère que l'autorité publique peut être amenée à intervenir au niveau des négociations collectives, afin de favoriser le développement des syndicats ou tout du moins réguler leurs activités (Pencavel, 1997)⁷. Nous proposons à présent une analyse théorique de la privatisation d'un monopole public dont les travailleurs appartiennent à un syndicat.

3 Un modèle de monopole avec syndicat

Nous considérons un modèle statique qui met en jeu deux agents, une firme en position de monopole et un syndicat représentatif de l'ensemble des travailleurs. Les effets de la privatisation sur le bien-être sont analysés à partir des choix résultant de la négociation entre la firme et le syndicat.

⁶ Outre la très forte hétérogénéité des taux de syndicalisation entre les pays, assurément liés aux différents niveaux d'industrialisation, il convient de noter que la participation syndicale reflète imparfaitement le poids des syndicats dans les pays en développement, compte tenu de certaines spécificités sectorielles et institutionnelles (Salmon, 2001).

⁷ La question du rôle potentiel des syndicats dans le développement économique s'inscrit dans le cadre d'une réflexion plus générale initiée par la Banque Mondiale (voir Pencavel, 1997).

Afin de montrer qu'un syndicat puissant peut être socialement désirable dans un tel contexte, nous avons retenu un modèle de négociation très simple, à savoir un équilibre de Nash. Le mode de formalisation retenu est celui de la négociation efficace suivant McDonald et Solow (1981), et il permet d'obtenir sans perte de généralité des formes explicites pour les différents niveaux d'emploi et de bien-être. Nous étudions ultérieurement l'importance du type de négociation envisagé sur les résultats obtenus. Pour la présentation, nous examinons successivement le comportement du monopole selon qu'il soit public ou bien privé, celui du syndicat, et enfin les modalités de la négociation entre ces deux agents.

3.1 Le monopole

Nous retenons le cas d'une firme en situation de monopole produisant un bien homogène, qui présente des rendements d'échelle constants dans sa fonction de production. Dans la mesure où seul le niveau d'emploi nous préoccupe dans cette étude, nous raisonnons à technologie constante. On admet qu'il existe un seul facteur variable pour la firme, le travail l . La fonction de production est notée $Q = Q(l)$, où Q désigne le niveau d'output. Cette fonction de production est retenue sous la forme linéaire la plus simple possible, c'est-à-dire $Q(l) = l$.

Il n'existe pas de coût fixe pour l'établissement en monopole. Les dépenses totales de la firme correspondent donc seulement aux dépenses engagées pour le paiement des salaires. Soit w le taux de salaire courant dans la firme ; dans ce cas, la fonction de coût total pour le monopole est $CT = wl$. De manière standard, le niveau de coût marginal est constant et ici égal au taux de salaire (Vickers et Yarrow, 1988). Enfin, la firme vend la totalité de sa production sur un unique marché qui est caractérisé par la fonction de demande inverse $P(Q(l))$, où la dérivée $P'(Q) = \partial P / \partial Q$ est négative.

Nous nous intéressons à présent à la fonction objectif de la firme. Il convient alors de distinguer deux cas, selon que le monopole soit de type public ou bien privé. Considérons tout d'abord le cas du monopole public. Dans ce cas, le manager de cette firme est amené à maximiser la fonction $\Pi_1(l)$ correspondant à la somme des surplus du consommateur et du producteur telle que :

$$\Pi_1(l) = S_c(l) + P(l)Q(l) - wl \quad (1)$$

où $S_c(l)$ est le surplus du consommateur et $P(l)Q(l) - wl$ désigne le surplus du producteur.

De manière usuelle, on suppose que la pondération de ces deux surplus est identique dans la fonction objectif⁸. Par définition, le surplus du consommateur est obtenu suivant :

$$S_c(l) = \int_0^Q P(z)dz - P(l)Q(l) \quad (2)$$

En conséquence, la fonction objectif du monopole public devient simplement :

$$\Pi_1(l) = S(l) - wl \quad (3)$$

où $S(l) = \int_0^Q P(z)dz$ désigne le surplus brut des consommateurs.

Étudions à présent le cas du monopole privé, c'est-à-dire la situation après privatisation. Désormais, les considérations de maximisation du bien-être collectif n'interviennent plus, seul le niveau de profit importe pour le monopoleur. L'objectif idéal d'un manager de monopole privé devient la maximisation de la fonction objectif $\Pi_0(l)$ telle que :

$$\Pi_0(l) = P(l)Q(l) - wl \quad (4)$$

c'est-à-dire que le monopoleur privé prend en compte uniquement le surplus du producteur dans la réalisation de ses choix productifs (avec $Q(l) = l$).

Il devient alors possible de déterminer une fonction objectif générale pour le monopole en fonction du degré d'intérêt social pratiqué par la firme. Cette fonction correspond de fait à une combinaison linéaire des surplus $\Pi_1(l)$ et $\Pi_0(l)$ et peut s'écrire sous la forme :

$$\Pi_\alpha(l) = \alpha\Pi_1(l) + (1 - \alpha)\Pi_0(l) \quad (5)$$

où α désigne un indice qui marque le degré d'intérêt social pratiqué par la firme. Compte tenu des deux situations précédentes que nous avons retenues, le passage de $\alpha = 1$ (cas du monopole public) à $\alpha = 0$ (cas du monopole privé) peut être assimilé à une décision de privatisation de la firme sur le marché.

3.2 Le syndicat

Deux hypothèses sont retenues pour le syndicat. D'une part, il existe un seul syndicat représentatif pour l'établissement en situation de monopole. D'autre part, l'ensemble des

⁸Une telle hypothèse est bien sûr discutable. Le critère de bien-être collectif retenu néglige l'aspect d'équité pour se focaliser exclusivement sur des préoccupations liées à l'efficacité. Il est possible que le manager du monopole public pondère de manière différente le surplus du consommateur et le profit de la firme, en particulier pour des raisons de réélection si l'on admet que le manager est l'Etat (sur ce point, voir la discussion de Haskel et Szymanski, 1993, pp. 164-165).

travailleurs adhèrent à l'union syndicale. Un leader syndical représentatif est en relation avec le monopoleur pour améliorer la situation des employés. Il convient alors de définir les préférences pour cet organisme⁹. De manière standard, le syndicat est supposé se préoccuper du niveau de salaire réel de ses différents membres et du volume d'emploi assuré par le monopole. Cette fonction d'utilité notée $U(w, l)$ est retenue quasi-concave. Dans la littérature économique, les préférences des syndicats ont été envisagées sous deux formes principales : une fonction d'utilité espérée (ou utilitariste) et une fonction d'utilité syndicale générale, représentée par une forme structurelle spécifique (Oswald, 1985).

Les analyses économiques qui se sont intéressées aux comportements des syndicats cherchent à comprendre de quelle manière sont déterminés les niveaux de salaire et d'emploi sur le marché du travail. Dans ce contexte, on distingue trois modèles principaux. Dans le modèle de syndicat-monopole développé par Dunlop (1944), le salaire est déterminé par un processus où le syndicat maximise sa fonction objectif étant donnée la courbe de demande de travail. Dans le modèle de négociation efficace, le manager de la firme et le syndicat entame des discussions pour déterminer de manière jointe les niveaux d'emploi et de rémunération (McDonald et Solow, 1981). Enfin, dans le modèle de droit à gérer proposé par Nickell et Andrews (1983), la négociation entre les deux parties porte seulement sur le niveau de salaire, l'employeur déterminant de sa seule initiative le volume de l'emploi. D'un point de vue empirique, les tests cherchant à déterminer la validité de ces modèles n'ont pas permis d'obtenir des résultats tranchés¹⁰.

Pour notre étude, nous considérons une situation de référence telle que l'interaction firme-syndicat correspond à un processus de négociation efficace. Dans ce cadre, les différents travaux réalisés à ce jour ont adopté pour forme structurelle une fonction d'utilité de type Stone-Geary (par exemple MaCurdy et Pencavel, 1986, Pencavel, 1984). Suivant cette approche, nous retenons ici la fonction d'utilité du syndicat U sous la forme suivante :

$$U(w, l) = (w - w_0)^\gamma l^\theta \quad (6)$$

où w_0 est le salaire de réserve que peuvent obtenir les travailleurs à l'extérieur de la firme. Par ailleurs, le paramètre γ capture la préférence pour la rente salariale et θ indique le poids donné par le syndicat quant à l'intérêt au niveau de l'emploi.

⁹Cette question a donné lieu à de nombreux développements (Oswald, 1985, pp. 161–165).

¹⁰Pour un survey sur les différents modèles de syndicat et leur pertinence d'un point de vue empirique, se reporter à Ulph et Ulph (1990).

3.3 Négociation à la Nash

Compte tenu de ses préférences, le syndicat dispose donc de deux variables de contrôle, le niveau d'emploi l et le salaire w . Pour la résolution, nous supposons que les termes de la négociation entre le syndicat et le monopole sont déterminés à partir d'un équilibre de Nash. Les deux parties cherchent alors à maximiser la fonction objectif tenant compte de leur intérêt propre. Cette fonction notée Ω_α est définie par :

$$\Omega_\alpha = \Pi_\alpha^\delta U^{(1-\delta)} \quad (7)$$

où δ indique le pouvoir de négociation dont dispose le monopole, qu'il soit privé ou bien public, et $(1 - \delta)$ celui du leader syndical. La négociation entre les deux parties est donc efficace au sens de Pareto.

Ce modèle très simple permet d'étudier l'impact de la privatisation d'une firme publique sur le bien-être social. Il convient à présent de déterminer le résultat de cette négociation entre le syndicat et le monopole.

4 Privatisation et bien-être social

Les préférences du syndicat sont définies sur deux variables, l'emploi et le salaire. Pour examiner les conséquences de la privatisation, nous retenons un processus de négociation tel que la firme et le syndicat négocie sur le volume de l'emploi pour un salaire donné. Les travailleurs se caractérisent en effet par une aversion très forte pour une éventuelle baisse des salaires, à laquelle on s'attend normalement lors du processus de privatisation de la firme publique.

Il est assez aisé de justifier pourquoi les firmes ne vont pas chercher à baisser les niveaux de salaire. Suivant la théorie du salaire d'efficience, il en résulterait une forte baisse de la motivation des travailleurs, d'où une réduction de la productivité. De manière analogue à Haskel et Szymanski (1993), on admet donc que le salaire est rigide, l'ajustement sur le marché du travail s'opérant uniquement par le volume d'emploi. Cette hypothèse est ultérieurement levée, et nous déterminons les variations prévisibles du niveau de salaire qui sont nécessaires pour compenser les réductions d'emplois liées à la privatisation.

4.1 Les choix optimaux d'emploi

En fonction de la structure des salaires considérée, la première décision à étudier concerne le niveau d'emploi choisi par le monopoleur. Ce choix est bien sûr fonction du degré d'intérêt social de la firme, puisque l'emploi affecte le niveau de production et donc en retour le surplus des consommateurs par le prix de vente du bien sur le marché. Compte tenu du processus de négociation retenu, un équilibre de Nash, le niveau d'emploi du monopole est donné par la proposition suivante.

Proposition 1 *Pour un degré d'intérêt social α ($0 \leq \alpha \leq 1$), le niveau d'emploi pour le monopole est obtenu à partir de la règle suivante :*

$$P_\alpha(l) = \frac{(\delta + \theta(1 - \delta))w - \delta(1 - \alpha)P'(l)l - (1 - \delta)\theta\alpha S(l)/l}{\delta + \theta(1 - \delta)(1 - \alpha)} \quad (8)$$

Preuve. Pour un salaire w donné, la taille de l'emploi est le résultat de la négociation à la Nash entre le syndicat et le monopole telle que¹¹ :

$$\max_l \Omega_\alpha(l) = [\alpha(S(l) - wl) + (1 - \alpha)(P(l)l - wl)]^\delta [(w - w_0)^\gamma l^\theta]^{(1 - \delta)}$$

D'après la condition de premier ordre $\partial \Omega_\alpha / \partial l = 0$, on a $\delta \Pi' \Pi^{\delta-1} U^{1-\delta} + (1 - \delta) \Pi^\delta U' U^{-\delta} = 0$ que l'on simplifie suivant $\delta \Pi' U + (1 - \delta) \Pi U' = 0$. La condition correspondante devient :

$$\delta[\alpha(P(l) - w) + (1 - \alpha)(P'(l)l + P(l) - w)]l + (1 - \delta)[\alpha(S(l) - wl) + (1 - \alpha)(P(l)l - wl)]\theta = 0$$

d'où l'on déduit le volume d'emploi optimal donné par $P(l)$. QED

On obtient ici une forme générale pour le volume d'emploi de la firme, en fonction de son degré d'intérêt social. La firme peut en effet se comporter en monopole pur privé, auquel cas $\alpha = 0$, ou bien en monopole pur public et dans ce cas $\alpha = 1$. Le surplus brut du consommateur est alors pris en compte dans la fonction objectif du manager du monopole. Il devient dès lors possible d'étudier les conséquences d'une éventuelle privatisation du monopole sur le niveau d'emploi, en comparant les deux cas $\alpha = 1$ et $\alpha = 0$.

Corollaire 1 *Pour un salaire donné, le niveau de l'emploi du monopole public est plus élevé que le niveau d'emploi du monopole privé.*

¹¹ La fonction objectif du monopole est $\Pi_\alpha(l) = \alpha(S(l) - wl) + (1 - \alpha)(P(l)Q(l) - wl)$.

Preuve. Il suffit de comparer les niveaux d'emploi suivant les deux valeurs de α telles que $\alpha = 0$ et $\alpha = 1$. Pour un monopole public ($\alpha = 1$), la taille de l'emploi est donnée par :

$$P_1(l) = \frac{(\delta + \theta(1 - \delta))w - (1 - \delta)\theta S(l)/l}{\delta}$$

que l'on peut encore écrire sous la forme :

$$P_1(l) = w - \frac{\theta(1 - \delta)(S(l) - wl)}{\delta l} \quad (9)$$

Pour $\alpha = 0$, on détermine le niveau d'emploi choisi par le monopole privé :

$$P_0(l) = \frac{(\delta + \theta(1 - \delta))w - \delta P'(l)l}{\delta + \theta(1 - \delta)}$$

que l'on peut comparer au niveau de salaire w en écrivant :

$$P_0(l) = w - \frac{\delta P'(l)l}{\delta + \theta(1 - \delta)} \quad (10)$$

De ces deux niveaux d'emploi $P_0(l)$ et $P_1(l)$, on en déduit i) que le niveau d'emploi est tel que $P_1(l) < w$ pour le monopole public et ii) que l'inégalité inverse $P_0(l) > w$ est vérifiée pour le monopole privé. Ainsi, la comparaison des deux formes de monopole implique :

$$P_1(l) < P_0(l) \quad (11)$$

Compte tenu de la décroissance de la fonction de demande, on en déduit que $l_1 > l_0$, c'est-à-dire que le niveau d'emploi public excède le niveau d'emploi privé. QED

Interprétons les résultats précédents, en examinant l'effet des différents paramètres sur le volume d'emploi de la firme. Dans une situation de monopole public, on constate que la demande de travail est d'autant plus forte que le syndicat possède un fort pouvoir de négociation (δ faible) et qu'il accorde une attention importante aux préoccupations liées à l'emploi (θ élevé). Par contre, le monopole privé emploie d'autant moins de travailleurs que son pouvoir de négociation est important (donc que le pouvoir de décision du syndicat est faible) et que l'élasticité de la demande donnée par $-P'(l)l/P(l)$ est forte.

Comment explique-t-on le niveau d'emploi supérieur que l'on observe dans le cadre d'un monopole public ? Nous avons montré précédemment que le niveau d'emploi public est en fait supérieur à celui obtenu pour le niveau de salaire w . Or, ce salaire correspond dans ce problème au niveau de coût marginal de production pour le monopoleur. Ainsi, la firme publique pratique un niveau de prix qui est relativement trop faible en ce sens

qu'il est situé sous le niveau de coût marginal. Cette situation correspond donc à un emploi excessif par rapport à la solution optimale. En revanche, en monopole privé, le niveau d'emploi est déterminé à partir d'un prix situé au dessus du coût marginal. Il y a donc sous-emploi par rapport au niveau optimal obtenu dans un cadre concurrentiel. La situation correspondant à ces deux cas est indiquée dans le graphique 1.

Il est important de noter que, quelle que soit la valeur de α , la situation obtenue ne correspond pas à l'optimum social. En effet, l'efficacité sociale requiert que le niveau d'emploi soit celui pour lequel le niveau de prix sur le marché est égal au coût marginal¹².

4.2 La variation de bien-être social

Avec l'existence d'un syndicat et d'un monopole, le niveau d'emploi observé ne correspond donc jamais à une situation optimale. Nous examinons à présent les effets d'une privatisation éventuelle de la firme sur le bien-être social. De manière usuelle dans ce genre de problème, nous faisons l'hypothèse que la fonction de demande sur le marché du bien considéré est linéaire et telle que (voir par exemple De Fraja, 1993) :

$$P(l) = a - l \quad (12)$$

où a est une constante strictement positive. Pour analyser les conséquences induites par la privatisation, nous comparons les niveaux de bien-être social obtenus dans les deux régimes de monopole public ($\alpha = 1$) et de monopole privé ($\alpha = 0$). De manière générale, pour $\alpha \in [0; 1]$, le bien-être social noté W_α est défini par :

$$W_\alpha = S_\alpha(l) - wl \quad (13)$$

avec $S_\alpha(l)$ le surplus brut. La privatisation de la firme apparaît dès lors socialement souhaitable si et seulement si la condition suivante est vérifiée :

$$W_0 > W_1 \quad (14)$$

La comparaison des deux niveaux de surplus, W_1 et W_0 , permet de savoir si la privatisation d'un monopole public en présence d'un syndicat et avec une négociation efficace peut être avantageuse d'un point de vue collectif, et le cas échéant à quelles conditions. La réponse à cette interrogation est donnée dans la proposition suivante.

¹²Le sur-emploi du monopole privé traduit la perte sociale habituellement rencontrée en monopole.

Proposition 2 *La privatisation du monopole public apparaît désirable au niveau social lorsque le syndicat détient un pouvoir de négociation important et lorsqu'il se caractérise par une forte préférence pour l'emploi.*

Preuve. Étant donnée la fonction de demande $P(l) = a - l$, on obtient les niveaux d'emplois optimaux l_0 et l_1 d'après la règle donnée dans la proposition 1. Pour la firme publique, le niveau d'emploi optimal vérifie :

$$a - l_1 = w - \frac{\theta(1 - \delta)(S_1(l_1) - wl_1)}{\delta l_1}$$

où le surplus brut $S_1(l_1)$ est donné par $S_1(l_1) = al_1 - l_1^2/2$. On obtient donc :

$$l_1 = \frac{2(\delta + \theta(1 - \delta))}{2\delta + \theta(1 - \delta)}(a - w) \quad (15)$$

De manière analogue, le niveau d'emploi de la firme privée est défini par :

$$a - l = w - \frac{\delta P'(l)l}{\delta + \theta(1 - \delta)}$$

où la dérivée $P'(l)$ est égale à -1. En conséquence, l'emploi privé devient :

$$l_0 = \frac{\delta + \theta(1 - \delta)}{2\delta + \theta(1 - \delta)}(a - w) \quad (16)$$

Avec les spécifications retenues, on constate que la condition $l_1 = 2l_0$ est vérifiée. La firme publique fait donc appel à deux fois plus de travailleurs que la firme privée. L'avantage social résultant de la privatisation est donc égal à $\Delta W = W_0 - W_1$, avec $W_0 = S_0(l_0) - wl_0$ et $W_1 = S_1(l_1) - wl_1$. Ce gain social peut donc s'écrire sous la forme :

$$\Delta W = \int_{l_1}^{l_0} P(z)dz - w(l_0 - l_1)$$

La différence des surplus bruts est donc $\int_{l_1}^{l_0} (a - l)dl = [al - l^2/2]_{l_1}^{l_0}$. Ainsi, la variation de bien-être collectif est donc égale à $\Delta W = a(l_0 - l_1) - \frac{1}{2}(l_0^2 - l_1^2) - w(l_0 - l_1)$, c'est-à-dire¹³ :

$$\Delta W = \frac{3}{2}l_0^2 - (a - w)l_0$$

Étant donnée la valeur de l_0 , on obtient finalement le gain social ΔW suivant :

$$\Delta W = \frac{\theta^2(1 - \delta)^2 - \delta^2}{2(2\delta + \theta(1 - \delta))^2}(a - w)^2 \quad (17)$$

Le gain de la privatisation dépend donc du signe du numérateur $\theta^2(1 - \delta)^2 - \delta^2$. Ainsi, on a un gain social $\Delta W > 0$ lorsque l'inégalité $\theta(1 - \delta) > \delta$ est vérifiée. Pour δ fixe,

¹³D'après la comparaison des niveaux d'emploi, on a $l_1 + l_0 = 3l_0$ et $l_1 - l_0 = l_0$.

le paramètre θ doit être tel que $\theta > \bar{\theta} = \frac{\delta}{1-\delta}$; pour θ fixe, le paramètre δ doit être tel que $\delta < \bar{\delta} = \frac{\theta}{1+\theta}$. Le bénéfice social de la privatisation d'un monopole public existe donc seulement si la préférence pour l'emploi du syndicat est forte ($\theta > \bar{\theta}$) et si le pouvoir de négociation du manager privé est faible ($\delta > \bar{\delta}$), ce qui correspond à un poids important du syndicat $(1 - \delta)$ dans les négociations collectives. QED

Interprétons ce résultat. La proposition 2 met en évidence le rôle bénéfique que peut avoir la force de négociation syndicale avant d'engager la privatisation de la firme publique. Lorsque le syndicat est puissant, il existe un gain social suite à la privatisation du monopole. En effet, un manager privé a tendance à recruter trop peu de travailleurs par rapport au volume d'emploi qui serait assuré par un planificateur social. En conséquence, si l'emploi est déterminé par un syndicat caractérisé par un poids important dans la négociation et par une préférence forte pour l'emploi (le syndicat ne défend pas les insiders), alors le syndicat a un effet positif sur le niveau de bien-être collectif lors de la privatisation. Le syndicat est en effet amené à freiner la démarche du manager privé qui cherche à baisser la taille de l'emploi, et donc l'allocation optimale de travail tend à se rapprocher de son niveau social optimal.

La situation correspondante est représentée dans le graphique 2, où l'on indique les valeurs de la fonction $f(\theta, \delta) = \theta^2(1 - \delta)^2 - \delta^2$ en faisant varier simultanément les valeurs des paramètres θ et δ sur l'intervalle $[0; 1]$. Les zones où cette fonction f prend des valeurs positives traduit alors l'existence d'un bénéfice social lors de la privatisation d'un établissement public suite à la présence du syndicat. D'après le graphique 2, les situations de gain ne sont pas négligeables. Elles s'observent avant tout lorsque le syndicat a un poids important dans la négociation avec le firme. Au fur et à mesure que l'importance relative du syndicat s'affaiblit, l'effet positif du syndicat demeure seulement si celui-ci a une préférence de plus en plus forte pour l'emploi.

4.3 Chômage et réduction des salaires

Dans l'analyse précédente, le niveau de salaire était une donnée. Or, avec la privatisation, il est possible que les variations de l'emploi s'accompagnent d'une modification du salaire, même si la baisse attendue apparaît difficilement réalisable.

En dépit de l'avantage social qu'elle peut procurer, la privatisation conduit à des licenciements massifs de la part de la firme. L'importance de ce chômage est simplement

donnée par la différence entre les volumes d'emplois public (15) et privé (16) :

$$l_1 - l_0 = \frac{\delta + \theta(1 - \delta)}{2\delta + \theta(1 - \delta)}(a - w) > 0 \quad (18)$$

Dans le cas présent, la réduction de l'emploi s'avère particulièrement forte puisque le manager du monopole va se séparer de la moitié de son effectif global après la privatisation. La question d'intérêt consiste alors à savoir s'il est possible, par exemple pour des considérations d'ordre sociale, d'éviter la mise en oeuvre de ces licenciements.

Dans ce modèle, il est clair que le maintien des travailleurs dans la branche doit nécessairement passer par une renégociation du niveau des salaires entre le syndicat et la firme. En effet, le niveau de chômage obtenu en (18) tient à ce que la rémunération du travail ne s'ajuste pas. Il devient alors possible d'obtenir le salaire qui ne modifie pas le niveau de l'emploi après la privatisation. Celui-ci est donné par la condition suivante :

$$l_1(w) = l_0(\tilde{w}) \quad (19)$$

où \tilde{w} désigne le salaire assurant la sauvegarde de l'emploi¹⁴. Puisque l'on a $l_1 = 2l_0$, on obtient en combinant les niveaux de salaire (15) et (16) l'égalité $2(a - w) = a - \tilde{w}$. Ce niveau de salaire \tilde{w} est donc tel que :

$$\tilde{w} = 2w - a \quad (20)$$

La baisse de salaire qui en résulte pour l'ensemble des travailleurs est alors égale à :

$$w - \tilde{w} = a - w \quad (21)$$

Clairement, la baisse de salaire pour les travailleurs peut être très forte si le consentement à payer des consommateurs pour les premières unités de bien est importante. Ainsi, il y a de fortes chances que la baisse de salaire ne soit pas acceptée par les employés du monopole. Le maintien de l'emploi paraît donc peu probable après la privatisation, compte tenu de son coût excessif en terme de perte salariale.

Une hypothèse alternative consiste à admettre que les salariés du monopole se caractérisent par un niveau de salaire de réserve égal à \overline{w} (par exemple un salaire minimum légal). Dans ce cas, le maintien de l'emploi peut se réaliser seulement si le nouveau salaire

¹⁴Néanmoins, ce niveau de salaire n'est pas nécessairement acceptable, par exemple s'il passe en dessous de seuils minimaux fixés par le cadre législatif. Par ailleurs, les salariés sont généralement extrêmement réticents à l'idée de devoir subir une diminution de leur rémunération.

après renégociation excède la valeur de réserve. Cette condition est donnée par l'inégalité $\tilde{w} > \bar{w}$. D'après l'équation (20) telle que $\bar{w} \leq 2w - a$, il vient :

$$w \geq \frac{a + \bar{w}}{2} \quad (22)$$

L'interprétation de ce résultat est la suivante. La condition (22) indique que la sauvegarde de l'emploi par une baisse des salaires suite à la privatisation du monopole a davantage de chances de se réaliser dans des secteurs industriels qui offrent des salaires très élevés avant la privatisation.

5 Négociation efficace *versus* droit à gérer

À ce stade, nous avons montré qu'un gain social était possible lors de la privatisation du monopole malgré l'ampleur des licenciements consécutifs au passage au secteur privé. Ce résultat est obtenu en présence d'une négociation efficace entre le syndicat et la firme. Il apparaît dès lors opportun de savoir si le type d'interaction entre la firme et le syndicat exerce une quelconque incidence sur la réalisation d'un gain social.

Dans ce but, nous modifions le cadre d'analyse précédent en adoptant pour notre problème le modèle de droit à gérer. Le mode de formalisation retenu est alors celui inspiré de Nickell et Andrews (1983)¹⁵. Selon cette représentation, la firme choisit d'abord le niveau d'emploi en fonction de ses objectifs de profits, qui dépendent du degré d'intérêt pour le bien-être collectif. Le salaire offert aux travailleurs est ensuite déterminé à partir d'une négociation à la Nash entre le syndicat et le monopole. Les résultats obtenus à partir du modèle de droit à gérer sont ensuite comparés avec ceux obtenus pour une négociation efficace, afin de mettre en évidence l'importance du type de négociation collective dans le processus de privatisation.

Examinons tout d'abord la situation qui caractérise le monopole public. Dans ce cas, le niveau d'emploi optimal noté l_1 est solution de $l_1 = \arg \max_l S(l) - wl$. L'objectif de la firme consiste alors à maximiser la fonction $S(l_1) - wl_1 = -l_1^2/2 + (a - w)l_1$, si bien que l'on obtient le niveau d'emploi du monopole public :

$$l_1 = a - w \quad (23)$$

¹⁵ Le choix entre les modèles de négociation efficace et de droit à gérer est discuté plus en détail par Haskel et Szymanski (1993). Se reporter à Oswald et Turnbull (1985) pour des éléments empiriques.

Soit w_1 le niveau de rémunération pour cet établissement. Celui-ci est obtenu à partir du résultat de la négociation firme-syndicat, le niveau d'emploi étant une donnée pour les deux parties dans ce processus :

$$\max_{w_1} [S(l_1) - w_1 l_1]^\delta [(w_1 - \bar{w})^\gamma l_1^\theta]^{1-\delta} \quad (24)$$

avec \bar{w} le niveau du salaire de réserve. En utilisant (23), cette fonction objectif devient :

$$\max_{w_1} [(a - w_1)^2 / 2]^\delta (w_1 - \bar{w})^{\gamma(1-\delta)} (a - w_1)^{\theta(1-\delta)}$$

A partir de la condition de premier ordre correspondante et après simplification, la maximisation de ce surplus joint fournit la valeur suivante pour w_1 :

$$w_1 = \frac{a\gamma(1-\delta) + \bar{w}(2\delta + \theta(1-\delta))}{2\delta + (1-\delta)(\gamma + \theta)} \quad (25)$$

Quel est dès lors le niveau de bien-être social W_1 ? Dans le cas du monopole public, on sait que le bien-être collectif correspond à la somme des surplus du consommateur et du producteur. Puisque l'on a $W_1 = -l_1^2/2 + (a - w)l_1$ et $l_1 = a - w$, on en déduit que :

$$W_1 = \frac{l_1^2}{2} \quad (26)$$

Comparons désormais ce bien-être social W_1 avec celui du monopole privé W_0 . Après la privatisation, ce dernier choisit un niveau d'emploi différent de celui pratiqué en monopole public. En effet, le volume de travail optimal l_0 est donné par la simple maximisation du profit du monopoleur, c'est-à-dire $l_0 = \arg \max_l P(l)l - wl$. Compte tenu de la fonction de demande linéaire $P(l) = a - l$, on obtient le niveau de profit $P(l)l - wl = al - l^2 - wl$, si bien que la taille de l'emploi privé devient :

$$l_0 = \frac{a - w}{2} \quad (27)$$

On peut noter que l'on retrouve des résultats analogues à la situation avec salaire exogène caractérisant la négociation efficace. L'égalité $l_1 = 2l_0$ demeure en effet vérifiée, et le monopole public emploie deux fois plus de personnel que ne le fait le monopole privé. Dans le modèle de droit à gérer, le niveau de salaire est désormais négocié entre le syndicat et la firme, sachant que le monopole privé cherche à maximiser son niveau de profit (sans prendre en compte le surplus du consommateur). Pour le niveau d'emploi l_0 donné, la rémunération optimale est solution de :

$$\max_{w_0} [P(l_0)l_0 - w_0 l_0]^\delta [(w_0 - \bar{w})^\gamma l_0^\theta]^{1-\delta} \quad (28)$$

On obtient alors un programme de maximisation pour le monopole privé qui est identique à celui obtenu pour l'établissement public à un facteur d'échelle près :

$$\max_{w_0} [(a - w_0)^2 / 4]^\delta (w_0 - \bar{w})^{\gamma(1-\delta)} [(a - w_0) / 2]^{\theta(1-\delta)}$$

La rémunération optimale w_0 est de ce fait égale à w_1 et l'on a :

$$w_0 = \frac{a\gamma(1-\delta) + \bar{w}(2\delta + \theta(1-\delta))}{2\delta + (1-\delta)(\gamma + \theta)} \quad (29)$$

Dans la mesure où le salaire négocié avec la firme privé est le même que celui négocié avec le monopole public, il devient aisé de comparer les niveaux de bien-être collectif. Pour une firme privée, on a $W_0 = S(l_0) - wl_0$, soit $W_0 = (a - w)l_0 - l_0^2/2$. Or, d'après la taille optimale d'emploi (27), on a $a - w = 2l_0$ et donc on obtient finalement :

$$W_0 = \frac{3}{2}l_0^2 \quad (30)$$

La comparaison de W_0 et W_1 permet d'étudier l'intérêt d'une privatisation du monopole public dans le cadre du modèle de droit à gérer, lorsque le niveau de rémunération est choisi par la firme.

Proposition 3 *Le régime de droit à gérer conduit à l'efficacité du monopole public et donc à sa non-privatisation.*

Preuve. La comparaison des niveaux d'emplois entre les monopoles privé et public indique que $l_1 = 2l_0$. L'avantage au niveau collectif résultant d'une éventuelle privatisation est donné par $W_0 - W_1 = \frac{3}{2}l_0^2 - \frac{1}{2}l_1^2$, si bien que l'on a :

$$W_0 - W_1 = -\frac{1}{2}l_0^2 < 0 \quad (31)$$

Ainsi, quelles que soient les préférences du syndicat, le niveau de bien-être collectif s'avère toujours plus élevé dans le cas du monopole public, qui est le seul à prendre en compte le surplus du consommateur. QED

L'interprétation de ce résultat est la suivante. On sait que le niveau d'emploi qui est socialement efficace est donné par l'égalité $P(l) = w$ (égalité du prix au coût marginal). Compte tenu de la fonction de demande linéaire $P(l) = a - l$, l'égalité $P(l) = w$ s'écrit sous la forme $l = a - w$. Ce niveau d'emploi est égal à l_1 . Ainsi, la firme publique choisit d'emblée le niveau d'emploi qui est socialement efficace. Or, le fait de privatiser conduit

à un degré d'embauche relativement plus faible pour le monopole privé. Dans la mesure où la négociation entre la firme et le syndicat conduit à un même niveau de rémunération quel que soit le type de monopole considéré, la privatisation conduit inéluctablement à l'apparition d'une perte en terme de surplus collectif.

Il s'agit là d'une conclusion très importante pour le processus de privatisation dans les pays en développement. Notre travail indique en effet que la différence d'efficacité entre un monopole public et un monopole privé en présence d'un syndicat dépend fondamentalement du type de négociation collective retenue. À structure de marché inchangée, la privatisation apparaît souhaitable seulement si les termes de la négociation firme-syndicat portent à la fois sur l'emploi et sur les salaires. La firme publique est en revanche plus efficace lorsque la firme décide du niveau d'emploi et seul le salaire est négocié entre les deux parties. Ce résultat conduit alors à s'interroger sur l'existence d'un mode de négociation optimal dans le cadre d'un processus de privatisation.

Afin de distinguer les deux types de négociations collectives, soient W_1^{NE} et W_0^{NE} les surplus respectivement pour les monopoles public et privé avec une négociation efficace à la McDonald et Solow (1881), et W_1^{DG} et W_0^{DG} les surplus équivalents avec le droit à gérer suivant Nickell et Andrews (1983). Dans ce dernier cas, on a toujours $W_1^{DG} > W_0^{DG}$ d'après la proposition 3. En revanche, pour la négociation efficace, on peut avoir $W_1^{NE} > W_0^{NE}$ ou $W_1^{NE} < W_0^{NE}$ en fonction de la valeur de δ ¹⁶. Dès lors, le mode optimal de négociation apparaît comme la solution de $\max_{\delta}\{W_1^{NE}, W_0^{NE}, W_1^{DG}\}$. Un traitement simple de ce problème consiste à représenter les trois niveaux de surplus W_1^{NE} , W_0^{NE} et W_1^{DG} en fonction du paramètre δ . Les résultats sont reportés dans le graphique 3¹⁷.

Deux cas doivent alors être distingués. Lorsque le syndicat a un poids important dans le processus de négociation (δ est faible), alors la meilleure issue correspond au monopole privé avec négociation efficace. Mais au fur et à mesure que le pouvoir syndical s'affaiblit, la privatisation ne devient plus socialement désirable. Dans cet exemple, on observe que le régime de droit à gérer domine toujours la négociation efficace. Mais, dans le cas général, il est possible que la négociation efficace soit le mode optimal pour des valeurs intermédiaires de δ (le droit à gérer demeure toujours préférable lorsque δ est élevé).

¹⁶D'après la proposition 2, l'inégalité $W_1^{NE} < W_0^{NE}$ est vérifiée lorsque le syndicat est suffisamment puissant dans la décision.

¹⁷Pour l'estimation des surplus en fonction de δ , nous avons posé $\overline{w} = 0$, $\theta = 0,5$, $\gamma = 0,5$ et $a = 10$. On admet que le syndicat a des préférences symétriques pour le niveau d'emploi et les salaires.

6 Conclusion

Les phénomènes de privatisation ont assurément une très grande incidence sur l'efficacité productive d'un pays. Il est donc important de comprendre les modifications engendrées par ce type de processus sur le marché du travail, à la fois d'un point de vue théorique et empirique. Dans cet article, nous avons cherché à analyser les conséquences de la privatisation en étudiant les conséquences de la présence d'un syndicat sur le marché du travail, à partir d'un raisonnement en terme de surplus collectif.

Les deux résultats suivants sont obtenus pour la privatisation d'un monopole public avec syndicat. D'une part, avec une négociation efficace entre le syndicat et la firme, la privatisation est désirable seulement lorsque le syndicat détient un pouvoir de négociation important et se caractérise par une forte préférence pour l'emploi. D'autre part, la privatisation n'est jamais souhaitable avec le modèle de droit à gérer où la négociation porte seulement sur les salaires. Il existe donc un mode optimal de négociation pour la mise en oeuvre d'une privatisation, tel que l'interaction firme-syndicat doit porter à la fois sur l'emploi et sur les salaires.

Cette réflexion apparaît d'importance dans la perspective des politiques économiques à mener dans les pays en développement. Comme le rappelle Pencavel (1997), les enseignements sur le rôle des syndicats dans les pays développés ne peuvent que contribuer à servir la cause des pays peu développés, qui peuvent par des dispositions légales jouer sur la puissance des structures syndicales. Le résultat fondamental de notre article est qu'il existe bien des situations où le syndicat va améliorer le niveau de bien-être lors de la privatisation. Contrairement à la représentation qui en est habituellement faite, nous avons donc montré que l'intervention d'un syndicat pouvait être bénéfique dans la régulation des structures de marché.

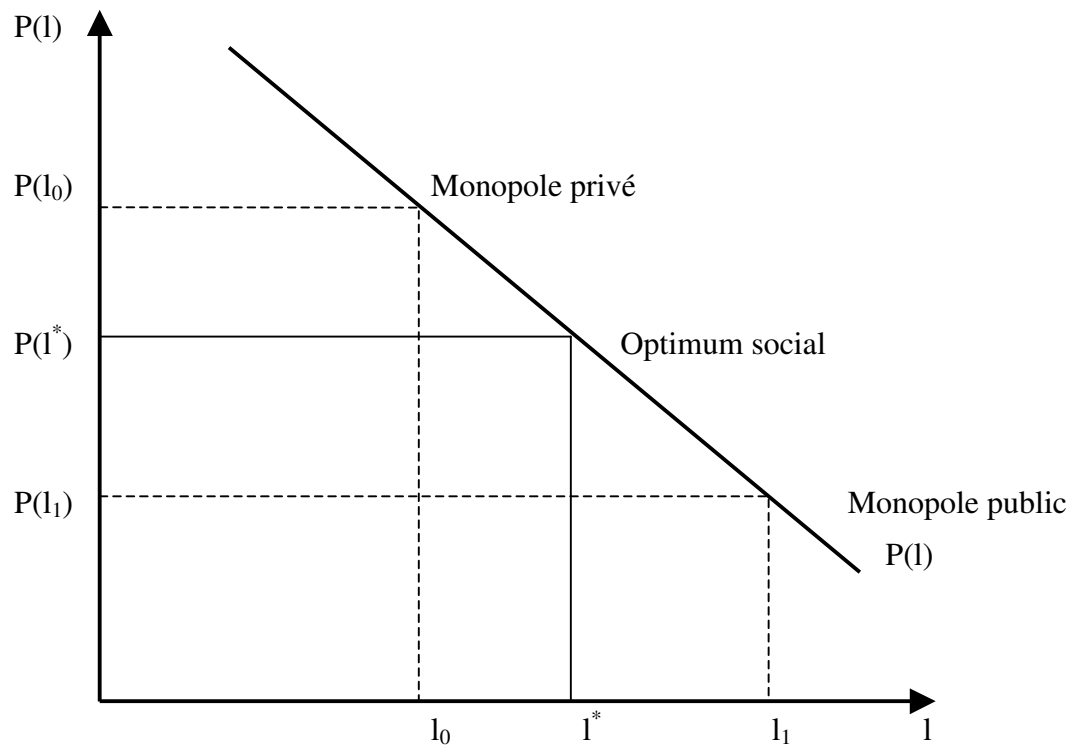
References

- AL-OBAIDAN A.M., (2002), "Efficiency Effect Of Privatization In The Developing Countries", *Applied Economics*, vol. 34, pp. 111–117.
- ANBARCI N., KARAASLAN M.E., (1997), "An Efficient Privatization Mechanism", *Journal of Policy Reform*, vol. 1, pp. 73–87.
- BHATTACHERJEE D., CHAUDHURI T.D., (1994), "Unions, Wages And Labour Markets In Indian Industry, 1960–1986", *Journal of Development Studies*, vol. 30, pp. 443–465.
- BOARDMAN A.E., VINING A.R., (1989), "Ownership And Performance In Competitive Environments : A Comparison Of The Performance Of Private, Mixed And State-Owned Enterprises", *Journal of Law and Economics*, vol. 32, pp. 1–33.
- BÖS D., (1991), *Privatization. A Theoretical Treatment*, Oxford University Press, Oxford.
- BOUBAKRI N., COSSET J.C., (1998a), "The Financial And Operating Performance Of Newly Privatized Firms : Evidence From Developing Countries", *Journal of Finance*, vol. 53, pp. 1083–1112.
- BOUBAKRI N., COSSET J.C., (1998b), "La privatisation tient-elle ses promesses ? Le cas des pays en développement", *L'Actualité Economique, Revue d'Analyse Economique*, vol. 74, pp. 363–380.
- COOK P., (1995), "Privatization And Utility Regulation In Developing Countries : The Lessons So Far", *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 70, pp. 549–587.
- DE FRAJA G., (1993), "Unions And Wages In Public And Private Firms : A Game-Theoretic Analysis", *Oxford Economic Papers*, vol. 45, pp. 457–469.
- DUNLOP J.T., (1944), *Wage Determination Under Trade Unions*, MacMillan, New York.
- FERSHTMAN C., (1990), "The Interdependence Between Ownership Status And Market Structure : The Case Of Privatisation", *Economica*, vol. 57, pp. 319–328.
- GALAL A., JONES L., TANDON P., VOGELSANG I., (1994), *Welfare Consequences Of Selling Public Enterprises*, World Bank, Washington.
- GRAVELLE H.S.E., (1984), "Bargaining And Efficiency In Public And Private Sector Firms", in M. MARCHAND, P. PESTIEAU, H. TULKENS (eds), *The Performance Of Public Enterprises*, North-Holland, Amsterdam.
- HAGGARD S., LAFAY J.D., MORRISSON C., (1995), *The Political Feasibility Of Adjustment In Developing Countries*, OCDE, Paris.
- HAGGARD S., WEBB S.B., (1994), *Voting For Reform. Democracy, Political Liberalization And Economic Adjustment*, Oxford University Press, Oxford.
- HASKEL J., SZYMANSKI S., (1992), "A Bargaining Theory Of Privatisation", *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 63, pp. 207–228.
- HASKEL J., SZYMANSKI S., (1993), "Privatization, Liberalization, Wages And Employment : Theory And Evidence For The UK", *Economica*, vol. 60, pp. 161–182.
- KULUNDU MANDA D., BIGSTEN A., MWABU G., (2001), "Trade Union Membership And Earnings In Kenyan Manufacturing Firms", *Mimeo*, Department of Economics, Göteborg University.
- LAFFONT J.J., MELEU M., (1999), "A Positive Theory Of Privatization For Sub-Saharan Africa", *Journal of African Economics*, vol. 8, pp. 30–67.

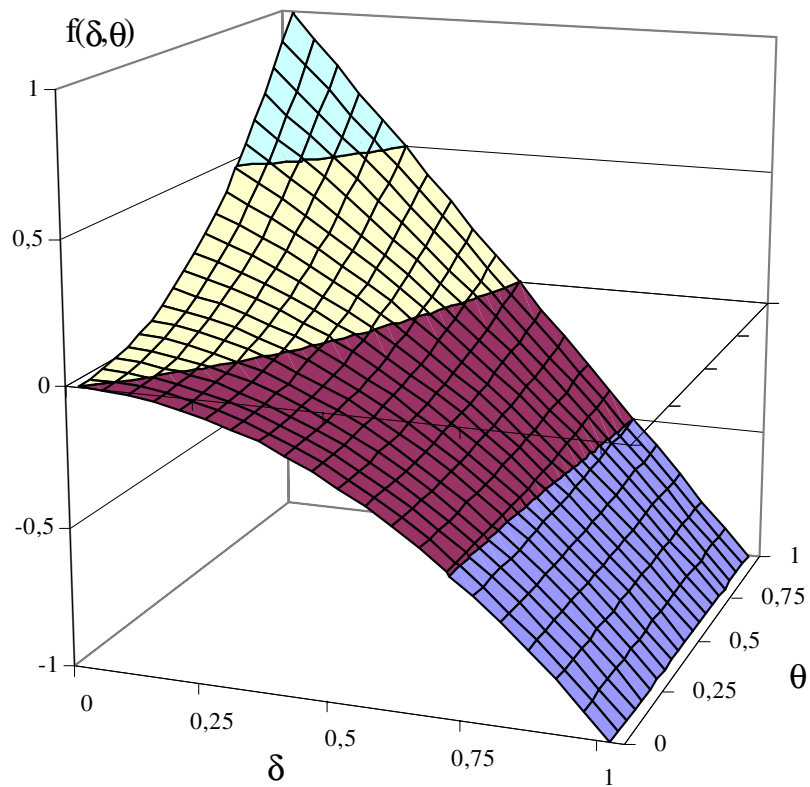
- LAYARD R., NICKELL S., JACKMAN R., (1991), *Unemployment, Macroeconomic Performance And The Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- MACURDY T.E., PENCARVEL J., (1986), "Testing Between Models Of Wage And Employment Determination In Unionized Markets", *Journal of Political Economy*, vol. 94, pp. S3–S39.
- MACISSAC D., RAMA M., (1997), "Determinants Of Hourly Earnings In Ecuador : The Role Of Labor Market Regulations", *Journal of Labor Economics*, vol. 15, pp. S136–S165.
- MCDONALD I.M., SOLOW R.M., (1981), "Wage Bargaining And Employment", *American Economic Review*, vol. 71, pp. 896–908.
- MEGGINSON W.L., NASH R.C., VAN RANDENBORGH M., (1994), "The Financial And Operating Performance Of Newly Privatized Firms : An International Empirical Analysis", *Journal of Finance*, vol. 49, pp. 403–452.
- MOLL P.G., (1993), "Black South African Unions : Relative Wage Effects In International Perspective", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, pp. 245–262.
- NABLI M.K., (2000), "Privatisations et institutions dans les économies en développement et en transition", *Revue d'économie du développement*, n° 1-2, pp. 95–106.
- NELSON J.M., (1994), "Unionized Labor, Politics, And Labor Market Flexibility In Developing Countries", in HORTON S., KANBUR R., MAZUMDAR D., eds., *Labor Markets In An Era Of Adjustment*, vol. 1, pp. 347–375.
- NICKELL S.J., ANDREWS M., (1983), "Unions, Real Wages And Employment In Britain 1951-1979", *Oxford Economic Papers*, vol. 35, pp. 183–220.
- OSWALD A.J., (1985), "The Economic Theory Of Trade Unions : An Introductory Survey", *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 87, pp. 160–193.
- OSWALD A.J., TURNBULL P., (1985), "Pay And Employment Determination In Britain : What Are Labour Contracts Really Like ?", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 1, pp. 80–97.
- OWOYE O., (1994), "Wage Determination And Strike Activity In Nigeria", *Journal of African Economics*, vol. 3, pp. 447–480.
- PENCARVEL J., (1984), "The Tradeoff Between Wages And Employment In Trade Union Objectives", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 99, pp. 215–232.
- PENCARVEL J., (1997), "The Legal Framework For Collective Bargaining In Developing Economies", in S. EDWARDS, N. LUSTIG (eds), *Labor Market Reform In Latin America : Combining Social Protection And Market Flexibility*, Brookings Institution.
- PLANE P., (1996a), "La privatisation dans les pays en développement : déterminants et conséquences macro-économiques", *Economie et Prévision*, n° 125, pp. 19–36.
- PLANE P., (1996b), "La privatisation des services publics en Afrique subsaharienne", *Revue Economique*, vol. 47, pp. 1409–1421.
- PLANE P., (1998), "Les services publics africains à l'heure du désengagement de l'Etat", *Annales des Mines*, n° 52.
- RAMA M., (1997), "Imperfect Rent With Unionized Labor", *Public Choice*, vol. 93, pp. 55–75.
- REES R., (1988), "Inefficiency, Public Enterprise And Privatisation", *European Economic Review*, vol. 32, pp. 422–431.

- SALMON C., (1999), "Les syndicats dans les pays en développement : une évaluation de leur action sur le marché du travail", *Revue Canadienne d'Etudes du Développement*, vol. 20, pp. 661–688.
- SALMON C., (2000), "Syndicalisme et relations du travail dans un pays en développement, enquête dans quatre secteurs industriels de Dhaka, Bangladesh", *Revue d'économie du développement*, n° 3, pp. 83–112.
- SALMON C., (2001), "Poids des syndicats et rôle de l'Etat dans les négociations salariales des pays en développement", *Economie Appliquée*, vol. 54, pp. 95–124.
- SCHULTZ T.P., MWABU G., (1998), "Labor Unions And The Distribution Of Wages And Employment In South Africa", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 51, pp. 681–703.
- SMITH D., ANDREW C., TREBILCOCK M.J., (2001), "State-Owned Enterprises In Less Developed Countries. Privatization And Alternative Reform Strategies", *European Journal of Law and Economics*, vol. 12, pp. 217–252.
- STANDING G., (1992), "Do Unions Impede Or Accelerate Structural Adjustment ? Industrial Versus Company Unions In An Industrialising Labour Market", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 16, pp. 327–354.
- ULPH A., ULPH D., (1990), "Union Bargaining : A Survey Of Recent Work", in D. SAPSFORD, Z. TZANNATOS (eds), *Current Issues In Labour Economics*, MacMillan, Londres.
- VELENCHIK A.D., (1997), "Government Intervention, Efficiency Wages, And The Employer Size Effect In Zimbabwe", *Journal of Development Economics*, vol. 53, pp. 305–338.
- VICKERS J., YARROW G., (1988), *Privatization. An Economic Analysis*, MIT Press, Cambridge.

Graphique 1. Les niveaux d'emploi du monopole avec syndicat



Graphique 2. L'effet des paramètres δ et θ sur le bien-être social
(gains de bien-être social pour $f > 0$)



Graphique 3. Le mode optimal de négociation

